

листов начали опережать темпы улучшения качества образования психологов. Экстенсивное развитие психологии (создание новых кафедр психологии, факультетов, курсов ускоренной подготовки) привело к тому, что в среднем уровень дипломированных специалистов-психологов заметно снизился.

В понимание качественного обновления психологического образования включено представление об изменении функций психологического знания – переход от описательно-декларативной функции к инструментально-проектировочной; устранение разрыва между научной психологией и ее дисциплинарной проекцией; изменение типа психологического знания: от монодисциплинарного к междисциплинарному. Рост качества психологического образования – интенсивно идущий процесс, который нуждается в смене стратегии – в переходе к освоению инновационных моделей организации учения психологов.

Литература

1. *Андреева А.Д., Данилова Е.Е.* Преподавание психологии в современной школе // Вопросы психологии. 1999. №2.
2. *Асмолов А.Г.* XXI век: Психология в век психологии // Вопросы психологии. 1999. №1.
3. *Собкин В.С.* Психология XXI века: пророчества и прогнозы // Вопросы психологии. 2000. №2.

Лелихова Е.А.,
Лопес Е.Г.
Г. Екатеринбург
РГППУ

Исследование социально-психологического климата педагогического коллектива

Благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда. В настоящее время в отечественной психологии сравнительно немного работ, посвященных исследованию



данного феномена. Большинство исследований приходится на 70-е – 80-е гг., когда этой проблеме было посвящено огромное количество публикаций. Кардинальные изменения, которые произошли в нашем обществе за последнее десятилетие, несомненно повлияли на состояние социально-психологического климата различных трудовых коллективов. Наиболее ярко, на наш взгляд, это отразилось на представителях так называемых "бюджетных" профессий, в частности на педагогических коллективах, которые заслуживают наиболее пристального внимания. Поэтому исследование социально-психологического климата педагогических коллективов представляются нам чрезвычайно актуальными. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая психологическая атмосфера нашего общества.

В отечественной психологии изучением социально-психологического климата занималась большая группа ученых: В.И. Антонюк, В.В. Бойко, Е.М. Дубовская, В.П. Захаров, О.И. Зотова, А.Г. Ковалев, Р.Л. Кричевский, Б.Н. Лебедев, А.Н. Лутошкин, О.С. Михалюк, Г.А. Моченов, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, Ю.П. Платонов, В.Г. Подмарков, В.А. Покровский, А.А. Шальто, В.М. Шепель, А.Н. Щербень, Е.В. Шорохова, В.А. Ядов и др. В зарубежной социальной психологии для обозначения социально-психологического климата употребляется понятие "организационная культура" в организациях, в отношениях рабочих и менеджеров. Наиболее известны работы по данной проблеме Ф. Херцберга.

Проведенное нами изучение литературы по проблеме социально-психологического климата показало, что в настоящее время не существует единого подхода к определению сущности этого понятия. В отечественной психологии наметились два основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата. Сторонники первого подхода (А.Н. Лутошкин, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов и др.) подчеркивают, что

сущностной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой. Климат понимается как настроение группы людей. Настроение – это как бы итог всех событий, происходящих вокруг человека, которые отражаются в его чувствах, отношениях, переживаниях.

Авторы второго подхода (В.В. Бойко, Б.Н. Лебедев, Г.А. Моченов, М.Н. Ночевник, В.М. Шепель и др.) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Специфика социально-психологического климата состоит в том, что он представляет собой интегральную и динамическую характеристику психических состояний всех членов коллектива. Достаточно очевидно и то, что за многообразием подходов к пониманию климата стоит видение его многосторонности, его сложной структуры.

В настоящей работе мы исходили в основном из теоретических положений отечественных исследователей В.В. Бойко и Б.Д. Парыгина, а также исследований в этой области профессора Ф. Херцберга и понимали социально-психологический климат как общий эмоциональный настрой коллектива, в котором отражаются установившаяся система взаимоотношений, господствующее умонастроение, удовлетворенность работой, единство коллективных и личных целей.

Предмет исследования – удовлетворенность трудом как один из основных показателей социально-психологического климата педагогического коллектива. Целью данного исследования является изучение удовлетворенности трудом и взаимосвязь удовлетворения двух потребностей работников с их возрастом.



В данной работе проверялись 2 гипотезы.

1. Изучение взаимосвязи удовлетворенности потребности педагогов в признании и в личном авторитете с их возрастом.

2. Изучение взаимосвязи удовлетворенности потребности в личном материальном и социальном обеспечении педагогов с их возрастом.

Исследование проводилось 21.09.2003 г. Объектом исследования является педагогический коллектив МОУ средней школе № 9 с. Балтым, состоящий из 24 учителей (от 21 до 56 лет, со средним возрастом 40 лет), из них 21 женщина и 3 мужчины. Большинство учителей школы имеют высшее образование (17 человек, 70,83 %), а 6 учителей – среднее специальное (25,00 %). Стаж работы учителей в данном коллективе колеблется от 1 года до 26 лет, в среднем – 12 лет. Для изучения удовлетворенности трудом как основного показателя социально-психологического климата нами использовался опросник для изучения привлекательности труда (ПТР – 1). Данный опросник определяет удовлетворенность следующих потребностей работников:

1. потребность в творческой и интересной работе;
2. потребность в благоприятных условиях труда;
3. потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе;
4. потребность в признании, в личном авторитете;
5. потребность в собственном развитии;
6. потребность в личном материальном и социальном обеспечении;
7. потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе;
8. потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива;
9. потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива;
10. потребность в хорошей организации труда;
11. потребность в производственных успехах всего коллектива;

12. утилитарная потребность;

13. потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом;

14. потребность в общении как по "вертикали", так и по "горизонтали".

В результате проведенного исследования нами было установлено, что данный педагогический коллектив имеет неблагоприятный социально-психологический климат. Интегральный показатель социально-психологического климата трудового коллектива равен – 2,95.

Все средние значения показателей удовлетворенности потребностей имеют отрицательные значения. Это значит, что в целом работники не удовлетворены своей работой и различными ее аспектами. Но мы можем увидеть также некоторые различия показателей удовлетворенностью той или иной потребностью.

Наименьшую неудовлетворенность имеет потребность работников в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом (–1,41). Показатели средних значений в условно выделенной следующей группе потребностей немного отличаются друг от друга, но занимают промежуток от – 2 до – 3. Это такие потребности, как потребность в общении как по "вертикали", так и по "горизонтали" (–2,08); потребность в производственных успехах всего коллектива (–2,27); потребность в творческой и интересной работе (–2,35); потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива (–2,4); потребность в признании, в личном авторитете (–2,78); потребность в благоприятных условиях труда (–2,9).

Следующая группа потребностей занимает на графике интервал от –3 до –4. К ней относятся следующие потребности: потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе (–3,1); потребность в хорошей организации труда (–3,32); потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе (–3,34); утилитарная потребность (–3,4); потребность в



активной жизненной позиции всех членов коллектива ($-3,49$); потребность в собственном развитии ($-3,66$). Наименее удовлетворена потребность работников в личном материальном и социальном обеспечении и эта шкала на графике значительно выделяется среди других потребностей ($-4,73$).

В ходе корреляционного исследования нами было выяснено отсутствие взаимосвязи между показателями удовлетворенности двух потребностей – потребности в признании, в личном авторитете и потребности в личном материальном и социальном обеспечении – и возрастом педагогов. Это значит, что с увеличением или уменьшением возраста работника не происходит изменения показателей удовлетворенности первой или второй потребностей.

Таким образом, в целом, можно сказать, что социально-психологический климат в данном педагогическом коллективе неблагоприятен и нуждается в срочной коррекции. Работники не удовлетворены своей работой, практически всеми ее аспектами и не находят свой труд привлекательным.

Так как коллектив, который принимал участие в данном исследовании, осуществляет свою трудовую деятельность в малонаселенном пункте (селе) со своими специфическими условиями, отличными от городских, в качестве ближайших целей нам представляется интересным продолжить исследование феномена социально-психологического климата в рамках городских педагогических коллективов и сравнить полученные результаты.

Матис О.П.
г. Екатеринбург
РГППУ

Личностно ориентированное общение в работе с трудновоспитуемыми подростками

В настоящее время в нашей стране наблюдается нестабильная ситуация в области экономики, политики, общественной жизни. Изменения,